

**PENGARUH KEBIJAKAN KOMPENSASI TERHADAP  
KINERJA APARAT KEPOLISIAN  
(Suatu Studi Di Polres Kota Bitung)**

**PRICILYA CHRISTIN DAVID  
JANJTE MANDEY  
SALMIN DENGO**

*Abstrack; Police compensation policy in the current environment is expected to boost the performance of the police. The aim of research to determine the effect of compensation policies on the performance of police officers at the police station Bitung.*

*This study uses quantitative methods. Sample of respondents were taken with stratified random sampling technique (based on class rank) of 10% (50 people) of the population (504 police officers Bitung). Collecting data using questionnaires / questionnaire and assisted with interview techniques. The analysis technique used is the inferential statistical analysis is linear regression and correlation product moment.*

*The result showed: (1) the regression coefficient of variable compensation policies on the performance of police officers Bitung is positive and significant. (2) the correlation coefficient and the coefficient of determination variable compensation policies on the performance of police officers was high and significant Bitung.*

*Based on the results of the data analysis is concluded that the compensation policy Polri positive and significant impact on the performance of police officers at the police station Bitung.*

*Departing from the conclusions of the study results suggested: (1) compensation policy within the police force now needs to be continued, but there needs to be improvement in some kind of allowance. (2) Improvement in environmental compensation National Police must be balanced or accompanied by an increase in performance of the members / officers. Therefore, each member / police should be trying to fix or improve performance.*

**Keywords: Compensation Policy Police, Police Of Performance**

## **PENDAHULUAN**

Suatu pendapat atau kenyataan yang tidak dapat disangkal bahwa seseorang masuk menjadi Pegawai Negeri (PNS, Anggota TNI, Anggota POLRI) adalah untuk mendapatkan kompensasi yang layak dan memadai baik berupa gaji, tunjangan, insentif, dan imbalan finansial lainnya untuk memenuhi kebutuhan hidup keluarga.

Betapa pentingnya kompensasi yang layak dan memadai bagi Pegawai Negeri sehingga pemerintah terus berusaha melakukan perbaikan sistem kompensasi Pegawai Negeri secara periodik. Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, pada pasal 7 mengamanatkan : (1) Setiap Pegawai Negeri (PNS, anggota TNI,

anggota POLRI) berhak menerima gaji yang adil dan layak sesuai dengan beban pekerjaan dan tanggung jawabnya; (2) Gaji yang diterima oleh Pegawai Negeri harus mampu memacu produktivitas dan menjamin kesejahteraannya.

Sebagai bagian integral dari Pegawai Negeri, perbaikan kompensasi Anggota Kepolisian Republik Indonesia (POLRI) juga terus dilakukan melalui penetapan beberapa kebijakan. Salah satu kebijakan yang berkaitan dengan perbaikan kompensasi anggota Kepolisian adalah Peraturan Pemerintah Nomor 42 Tahun 2010 tentang Hak-Hak Anggota Kepolisian yaitu gaji pokok, tunjangan keluarga (tunjangan isteri/suami dan anak), tunjangan jabatan, tunjangan lauk pauk, tunjangan beras, dan tunjangan lainnya. Secara rinci kompensasi yang berlaku bagi Anggota

Kepolisian Republik Indonesia sekarang ini adalah sebagai berikut :

- (1) Gaji Pokok, berlaku di Polres Bitung & Polda Sulut (Peraturan Pemerintah RI No.32 Tahun 2015)
- (2) Tunjangan Keluarga berupa Tunjangan Isteri/Suami sebesar 10% dari Gaji Pokok, dan Tunjangan Anak(2 Anak) sebesar 2% dari Gaji Pokok, berlaku di Polres Bitung & Polda Sulut (Keppres No.12 Tahun 2000);
- (3) Tunjangan Beras 18 Kg/orang,(4 orang;suami,isteri dan 2 orang anak) Rp.7.242/Kg, berlaku di Polres Bitung & Polda Sulut (Peraturan Ditjen Perbendaharaan Kementerian Keuangan RI No.03 Tahun 2015);
- (4) Tunjangan Uang Lauk-Pauk Rp.50.000/hari, berlaku di Polres Bitung & Polda Sulut (Surat Edaran Dirjen Anggaran Kementerian Keuangan RI);
- (5) Tunjangan Jabatan Struktural, berlaku di Polres Bitung & Polda Sulut (Peraturan Presiden RI No.26 Tahun 2007);
- (6) Tunjangan Umum Rp.75.000/orang bagi Anggota POLRI yang tidak menduduki jabatan structural, berlaku di Polres Bitung & Polda Sulut (Peraturan Dirjen Perbendaharaan Kementerian Keuangan RI No.26 Tahun 2006);
- (7) Tunjangan Kinerja/Remunerasi POLRI sesuai kelas jabatan/grade, berlaku di Polres Bitung & Polda Sulut (Peraturan Presiden RI Nomor 73 Tahun 2010, Peraturan Kapolri No.21 Tahun 2014);
- (8) Tunjangan Jabatan Fungsional Bhabinkamtibmas, berlaku di Polres Bitung & Polda Sulut (Surat Edaran Dirjen PBN Kemnkeu RI No.4828 Tahun 2012);
- (9) Tunjangan Jabatan Fungsional Persandian, berlaku di Polres Bitung & Polda Sulut (Keputusan Kapolri No.582 Tahun 2010);
- (10) Tunjangan Jabatan Fungsional Tenaga Kesehatan/Medis, berlaku di Polres

Bitung & Polda Sulut (Keputusan Kapolri No.582 Tahun 2010);

- (11) Tunjangan Jabatan Fungsional Keahlian Penyidik, di Polres Bitung tidak berlaku karna belum ada di Polres, hanya berlaku di Polda Sulut (Keputusan Kapolri No.582/2010);
- (12) Tunjangan Jabatan Fungsional Pawang, tidak ada di Polres Bitung karna tidak ada satwa dan ada di Polda Sulut (Pawang Anjing, Kuda,dll) (Keputusan Kapolri No.582/2010);
- (13) Tunjangan Jabatan Fungsional Tenaga Pendidik, Instruktur, Widyawara, tidak ada di Polres Bitung dan Polda Sulut, hanya ada di Lembaga Pendidikan Polri Mabes , karna instruktur Polda Sulut ada di SPN Karombasan (Keputusan Kapolri No.582/2010).
- (14) Gaji Bulan Ke-13, berlaku di Polres Bitung dan Polda Sulut (PP.No.57 Tahun 2012).

Selain jenis-jenis kompensasi tersebut Peraturan Pemerintah Nomor 42 Tahun 2010 juga menyebutkan hak-hak lainnya anggota Polri, antara lain adalah : pelayanan kesehatan, bantuan hukum dan perlindungan keamanan, cuti, Kapor Polri, tanda kehormatan, perumahan dinas/asrama/mess, transportasi atau angkutan dinas, dan lain-lain. bicara soal Kebijakan (*policy*) diartikan bermacam-macam. Laswell dan Kaplan (*dalam* Islamy, 1996) memberi arti kebijakan sebagai suatu program pencapaian tujuan, nilai-nilai dan praktek-praktek yang terarah. Fiedrick (*dalam* Abdulwahab, 1996) mendefinisikan kebijakan sebagai serangkaian tindakan yang diusulkan seseorang, kelompok atau pemerintah dalam suatu lingkungan tertentu dengan menunjukkan hambatan-hambatan dan kesempatan-kesempatan terhadap pelaksanaan usulan kebijakan tersebut dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Anderson (*dalam* Islamy, 1996) mendefinisikan kebijakan adalah serangkaian tindakan yang mempunyai tujuan tertentu yang diikuti dan dilaksanakan oleh seorang pelaku atau sekelompok pelaku guna memecahkan suatu masalah tertentu.

Raksasataya (*dalam* Islamy, 1996) mengemukakan kebijakan adalah suatu taktik dan strategi yang diarahkan untuk mencapai sesuatu tujuan. Oleh karena itu kebijakan memuat tiga elemen, yaitu (1) identifikasi dari tujuan yang ingin dicapai; (2) taktik atau strategi dari berbagai langkah untuk mencapai tujuan yang diinginkan, dan (3) penyediaan berbagai input untuk memungkinkan pelaksanaan secara nyata dari taktik atau strategi. Sementara itu Dessler (2009) memberikan pengertian kompensasi pegawai/karyawan sebagai bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada pegawai/karyawan dan timbul dari pekerjaannya pegawai/karyawan itu. Moekijat (1991) mendefinisikan kompensasi pegawai sebagai balas jasa yang diberikan kepada pegawai karena yang bersangkutan telah memberikan sumbangan untuk pencapaian tujuan organisasi. Nawawi (1997) mendefinisikan kompensasi sebagai setiap penghargaan atau ganjaran kepada para pegawai yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuan organisasi melalui kegiatan yang disebut kerja. Handoko (2001) dan Sedarmayanti (2009) mendefinisikan kompensasi sebagai segala sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Disisi lain kinerja juga merupakan hal yang sangat penting untuk di kaji, Kinerja (*performance*) dalam arti sederhana adalah prestasi kerja atau hasil kerja (Handoko, 2001). Rue dan Bryas (*dalam* Keban, 2008) mengartikan "*performance*" ini sebagai "*the degree of accomplishment*" atau tingkat pencapaian hasil. Namun menurut Wibowo (2007) kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja atau prestasi kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Dengan kata lain, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang "apa" yang dikerjakan dan "bagaimana" cara mengerjakannya.

Kebijakan kompensasi untuk anggota Polri tersebut menunjukkan bahwa selama ini

pemerintah terus berusaha meningkatkan kesejahteraan aparat kepolisian dan keluarga, sehingga diharapkan lebih meningkatkan kinerja dalam memberikan perlindungan dan pelayanan kepada masyarakat. Namun kenyataan selama ini ternyata masih ada aparat kepolisian yang belum sepenuhnya menunjukkan sikap dan perilaku yang kurang menunjang perbaikan kinerja seperti : kurang responsif dalam menanggapi permintaan pelayanan dari masyarakat, menunda-nunda pemberian pelayanan kepada masyarakat dengan alasan yang jelas, sengaja memperlambat waktu penyelesaian pelayanan karena ada motif-motif tertentu, kurang transparan dalam hal waktu penyelesaian pelayanan dan biaya pelayanan, meminta imbalan dari masyarakat dalam pemberian pelayanan, tindakan melakukan pungutan liar dalam pelaksanaan pemberian pelayanan kepada masyarakat, serta tindakan-tindakan yang berindikasi penyimpangan. Beberapa sikap dan perilaku yang menyimpang tersebut tentu dapat menyebabkan kinerja aparat kepolisian menjadi tidak optimal seperti target penyelesaian pekerjaan/tugas tidak terpenuhi dengan maksimal, hasil kerja tidak atau kurang memenuhi standar kualitas yang telah ditentukan, waktu penyelesaian pekerjaan yang telah ditentukan tidak terpenuhi/tercapai.

Beberapa fenomena tersebut menunjukkan bahwa walaupun berbagai kebijakan perbaikan kompensasi bagi Aparat Kepolisian telah dan terus dilakukan, namun demikian masih dapat ditemukan Aparat Kepolisian yang belum menunjukkan kinerja maksimal. Indikasi masalah tersebut mendorong untuk melakukan penelitian "Pengaruh Kebijakan Kompensasi Terhadap Kinerja Aparat Kepolisian : Suatu Studi di POLRES Kota Bitung".

## METODOLOGI PENELITIAN

### A. Metode Yang Digunakan

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yang bersifat korelasional. Metode penelitian tersebut

digunakan untuk menguji korelasi atau hubungan pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Dalam penelitian ini, yang merupakan variabel bebas adalah “kebijakan kompensasi”, sedangkan variabel terikat adalah “kinerja aparat kepolisian”.

## B. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Berdasarkan definisi konseptual dari variabel-variabel penelitian sebagaimana yang telah dikemukakan dalam kajian teoritis di atas, maka disusun definisi secara operasional sebagai berikut :

1. Variabel Kebijakan Kompensasi ( $X_1$ ); didefinisikan secara operasional sebagai segala bentuk imbalan atau penghargaan yang ditetapkan oleh pemerintah ataupun institusi kepolisian diberikan kepada aparat POLRI sebagai balas jasa untuk kerja dan prestasi mereka, baik berupa gaji, tunjangan-tunjangan tertentu, dan berbagai lain. Indikator pengukuran variabel kebijakan kompensasi ini adalah sebagai berikut :
  - a. Besaran kompensasi yang ditetapkan pada setiap jenis kompensasi;
  - b. Kelayakan besar kompensasi yang diterima;
  - c. Keadilan rasio besaran kompensasi setiap jenis kompensasi menurut jabatan/pangkat aparat;
2. Variabel Kinerja ( $Y$ ); didefinisikan sebagai pelaksanaan dan hasil kerja yang ditunjukkan atau dicapai oleh seseorang aparat kepolisian di dalam pelaksanaan tugas atau jabatan. Variabel kinerja diamati/diukur dalam beberapa indikator sebagai berikut :
  - a. Kuantitas kerja, yaitu banyaknya kerja yang dapat dilakukan dan dihasilkan dari tugas yang ditetapkan untuk suatu periode waktu tertentu;
  - b. Kualitas kerja, yaitu mutu kerja yang dihasilkan, meliputi seperti ketelitian atau kecermatan, dan ketepatan;

- c. Penggunaan waktu dalam kerja; yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang;
- d. Ketangguhan; yaitu meliputi seperti mengikuti perintah, kebiasaan keselamatan yang baik, inisiatif, ketepatan waktu, dan kehadiran;
- e. Sikap; yaitu sikap terhadap perubahan pekerjaan, terhadap teman kerja, dan terhadap kerjasama.

## C. Populasi dan Teknik Sampling

Populasi atau subyek penelitian ini adalah seluruh Aparat/Anggota Kepolisian pada Polres Kota Bitung yang sesuai data terakhir (riil) berjumlah 504 orang.

Dari jumlah populasi tersebut diambil sebagai sampel sebesar 10% yaitu sebanyak 50 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik “*Stratified Random Sampling*” atau pengambilan sampel secara random berdasarkan tingkatan/strata dari populasi, dalam hal ini sampel diambil menurut strata/tingkatan kepangkatan aparat Polri. Dengan menggunakan teknik sampling tersebut, maka sebaran sampel menurut tingkat pangkat aparat pada Polres Bitung adalah seperti pada tabel 3.1.

Tabel 3.1  
Populasi dan Sampel Penelitian

No.	Pangkat	Besar Populasi	Besar Sampel
1	AKBP /	7	1
2	KP	16	2
3	AKP	52	5
4	IP	429	42
	BA		
Jumlah		504	50

## D. Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data

Instrumen dan teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kuesioner atau daftar pertanyaan; yaitu digunakan untuk pengumpulan data primer atau data yang bersumber langsung dari responden/informan. Kuesioner disusun dalam bentuk angket berstruktur. Pengumpulan data dengan kuesioner ini dibantu dengan teknik wawancara terpimpin/terstruktur (*interview guide*).
2. Observasi; yaitu melakukan pengamatan secara langsung terhadap fenomena yang berkaitan dengan variable yang diamati untuk memperoleh gambaran empirik tentang objek penelitian. Data yang diperoleh dari teknik observasi ini akan merupakan pelengkap data kuesioner dan wawancara.
3. Studi Dokumentasi; yaitu digunakan untuk mengumpulkan data sekunder yang telah tersedia di lokasi penelitian yaitu di kantor Polres Kota Bitung.

#### E. Teknik Analisis Data

Teknis analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif menggunakan komputer program *SPSS versi 12,0 for Windows*, yaitu sebagai berikut :

1. Analisis statistik deskriptif; digunakan untuk mengetahui dan mendeskripsikan tanggapan responden/informan tentang variabel kebijakan kompensasi, dan tentang variabel kinerja aparat. Analisis deskriptif ini disajikan dalam bentuk table frekuensi dan persentase. Perhitungan persentase dengan rumus sebagai berikut:

$$p = \frac{f_i}{n} \times 100\%$$

Dimana :

- P = nilai persentase yang dicari ;  
 f = frekuensi, yaitu banyaknya data pada setiap kategori ;  
 n = total data sampel.
2. Analisis statistik inferensial, yaitu analisis regresi sederhana dan korelasi sederhana :

- a. Analisis regresi sederhana digunakan untuk mengetahui pola hubungan fungsional/pengaruh dari variabel kebijakan kompensasi (variabel X) terhadap variabel kinerja aparat (variabel Y). Pola hubungan pengaruh kedua variabel dinyatakan dengan persamaan regresi linier sebagai berikut (Sudjana, 1990) :

$$Y = a + bX$$

Dimana :

- a = nilai konstan variabel Y (Kinerja aparat) apabila variabel X (kebijakan kompensasi) tidak berubah /tetap; dihitung dengan rumus :

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

- b = koefisien arah regresi variabel Y (kinerja aparat) atas variabel X (kebijakan kompensasi), yaitu besar perubahan pada nilai variabel Y yang disebabkan atau dipengaruhi oleh perubahan pada variabel X. Koefisien (b) dihitung dengan rumus :

$$b = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Tingkat keberartian regresi diuji dengan statistik-F (Sudjana, 1990), pada taraf signifikan 0,05 atau taraf keyakinan 95%.

- b. Analisis korelasi sederhana (korelasi product moment) digunakan untuk mengetahui derajat korelasi dan besar pengaruh dari variabel kebijakan kompensasi (variabel X) terhadap variabel kinerja aparat (variabel Y). Analisis korelasi yang digunakan ialah analisis korelasi product moment, dengan rumus sebagai berikut :

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Selanjutnya, tingkat signifikasi koefisien korelasi diuji dengan statistik-t, (Sudjana,

1990), pada taraf signifikan 0,05 atau taraf keyakinan 95%.

Analisis regresi dan korelasi tersebut dilakukan dengan menggunakan computer program *SPSS versi 12,0 for Windows*.

## PEMBAHASAN

### Hasil Pengujian Hipotesis

Hasil analisis statistik deskriptif (analisis distribusi frekuensi dan persentase) di atas menunjukkan bahwa kebijakan kompensasi yang berlaku di lingkungan Kepolisian Republik Indonesia dinilai bervariasi pada kategori tinggi/baik sampai sedang/cukup baik oleh para responden aparat Polres Kota Bitung, namun yang lebih banyak adalah yang menilai pada kategori tinggi/baik. Dilain pihak, hasil analisis distribusi frekuensi juga menunjukkan bahwa tingkat kinerja aparat kepolisian di Polres Kota Bitung juga bervariasi pada kategori tinggi/baik sampai sedang/cukup baik, namun yang lebih banyak adalah pada kategori tinggi/baik.

Berdasarkan hasil analisis distribusi frekuensi tersebut selanjutnya dilakukan analisis statistic inferensial untuk mengetahui/mengukur pengaruh kebijakan kompensasi terhadap kinerja aparat kepolisian di Polres Kota Bitung. Adapun analisis statistik inferensial yang digunakan adalah analisis regresi sederhana dan analisis korelasi product moment yang diolah dengan bantuan komputer program *SPSS(Statistik Product Service Solution) versi 12,0 for Windows*(lihat lampiran analisis data). Hasil analisis data dikemukakan dan dijelaskan sebagai berikut.

#### 1. Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi linier adalah untuk mengetahui pola hubungan fungsional dari variabel bebas “kebijakan kompensasi” (X) terhadap variabel terikat “kinerja aparat” (Y). Dengan analisis regresi linier ini dapat diketahui pola hubungan pengaruh variabel kebijakan kompensasi terhadap kinerja aparat Polres Kota Bitung. Pola hubungan fungsional/pengaruh tersebut ditunjukkan oleh nilai koefisien arah regresi (b); jika nilai

koefisien arah regresi “b” bertanda positif maka hal itu berarti pola hubungan fungsional/pengaruhnya adalah positif; dan demikian sebaliknya apabila nilai koefisien arah regresi “b” bertanda negatif maka hal itu berarti hubungan fungsional/pengaruh kedua variabel adalah negatif. Kemudian tingkat signifikansi pola hubungan fungsional/pengaruh kedua variabel akan ditunjukkan oleh hasil pengujian keberartian regresi dengan uji-F (ANOVA).

Berdasarkan analisis regresi sederhana dengan bantuan komputer program *SPSS versi 12,0 for windows* (lihat lampiran analisis data), diperoleh persamaan regresi tentang hubungan fungsional/pengaruh variabel bebas “kebijakan kompensasi” (X) terhadap variabel terikat “kinerja aparat” (Y), yaitu  $Y = 8,93 + 0,791 X$ .

Pada persamaan regresi sederhana tersebut dapat diketahui bahwa koefisien arah regresi (b) adalah 0,791 dan koefisien konstanta (a) adalah 8,93. Jelas bahwa nilai koefisien arah regresi (b) bertanda positif yaitu 0,791. Ini mempunyai pengertian atau makna bahwa variabel kebijakan kompensasi mempunyai hubungan fungsional/pengaruh yang positif terhadap kinerja aparat kepolisian di Polres Kota Bitung dengan pola perkembangan sebesar 0,791 skala per unit; atau dengan kata lain, kebijakan kompensasi punya pengaruh positif terhadap kinerja aparat kepolisian di Polres Kota Bitung dengan rasio perkembangan 1 : 0,791 yang artinya bahwa setiap peningkatan kebijakan kompensasi sebesar 1 skala akan diikuti atau akan menyebabkan peningkatan kinerja aparat kepolisian di Polres Kota Bitung sebesar 0,79 skala; atau dapat juga diinterpretasikan, apabila kebijakan kompensasi dapat bertambah atau meningkat sebesar 1 skala maka hal itu akan menyebabkan peningkatan kinerja aparat sebesar 0,791 skala.

Selanjutnya, hasil analisis regresi sederhana tersebut didapat koefisien konstanta (a) sebesar 8,93. Ini mempunyai pengertian atau makna bahwa tanpa adanya peningkatan kebijakan kompensasi, maka kinerja aparat

kepolisian di Polres Kota Bitung akan ada sebesar 8,93 skala; dengan kata lain apabila kebijakan kompensasi di lingkungan Polri bersifat konstan/tetap atau tidak berubah, maka kinerja aparat akan tetap atau bersifat konstan pada 8,93 skala.

Untuk mengetahui sejauh mana tingkat keberartian atau tingkat signifikansi koefisien regresi tersebut, dapat dilihat dari hasil uji statistik-F (ANOVA). Dengan uji-F ini dapat diketahui apakah hubungan fungsional/pengaruh variabel kebijakan kompensasi terhadap tingkat kinerja aparat kepolisian di Polres Kota Bitung seperti yang ditunjukkan oleh persamaan regresi tersebut adalah nyata/signifikan atau tidak nyata/signifikan. Hasil analisis uji-F (lihat lampiran) didapat nilai  $F_{hitung} = 139,99$ . Angka F-hitung tersebut jauh lebih besar dari nilai F-kritik pada taraf uji 0,01. Ini mempunyai pengertian atau makna bahwa hubungan fungsional/pengaruh kebijakan kompensasi terhadap kinerja aparat kepolisian di Polres Kota Bitung sebagaimana ditunjukkan dengan persamaan regresi di atas adalah sangat signifikan atau sangat meyakinkan pada taraf keyakinan/kepercayaan 99%.

## 2. Analisis Korelasi Product Moment

Analisis korelasi product moment (*pearson correlation*) dimaksudkan untuk mengukur derajat korelasi dan daya determinasi dari variabel kebijakan kompensasi terhadap kinerja aparat Kepolisian di Polres Kota Bitung. Dengan melalui analisis korelasi product moment (*pearson correlation*) ini dapat diketahui sejauh mana atau seberapa besar pengaruh/daya penentu dari kebijakan kompensasi terhadap perkembangan tingkat kinerja aparat kepolisian Polres Kota Bitung. Derajat korelasi akan ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi ( $r$ ), sedangkan derajat determinasi/pengaruh akan ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi ( $r^2$ ).

Berdasarkan analisis dengan program komputer SPSS(*Statistik Product Service Solution*) versi 12,0 for windows (lihat lampiran analisis data),didapat hasil koefisien

korelasi ( $r$ ) = 0,86 dan koefisien determinasi ( $r^2$ ) = 0,74. Hasil analisis data tersebut jelas menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0,86 adalah mendekati nilai maksimum koefisien korelasi (1,000). Jika digunakan table interpretasi nilai  $r$  (product moment), bahwa apabila nilai  $r$ -hitung berada antara 0,800 s/d 1,000, maka derajat korelasi berada pada kategori tinggi (Arikunto, 2000). Dengan demikian nilai koefisien regresi  $r = 0,86$  dapat dimaknai bahwa variabel kebijakan kompensasi berkorelasi positif yang tinggi terhadap tingkat kinerja aparat kepolisian di Polres Kota Bitung.

Besar pengaruh atau daya penentu variabel kebijakan kompensasi terhadap tingkat kinerja aparat kepolisian di Polres Kota Bitung ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi ( $r^2$ ) yaitu sebesar 0,74. Nilai koefisien determinasi ini mempunyai makna bahwa kebijakan kompensasi punya daya penentu/pengaruh sebesar 74% terhadap perkembangan tingkat kinerja aparat kepolisian di Polres Kota Bitung; dengan kata lain bahwa perkembangan atau elastisitas tingkat kinerja aparat kepolisian di Polres Kota Bitung adalah sebesar 74% tergantung atau ditentukan oleh variabel kebijakan kompensasi, dan sisanya sebesar 26% ditentukan oleh variabel-variabel lain. Oleh karena nilai koefisien korelasi dan determinasi itu bertanda positif maka dapat diinterpretasikan bahwa peningkatan tingkat kinerja aparat kepolisian di Polres Kota Bitung adalah sebesar 74% disebabkan oleh faktor kebijakan kompensasi di lingkungan Kepolisian RI yang berlaku atau dijalankan selama ini.

Hasil uji signifikan dengan uji-t (lihat lampiran) didapat nilai  $t_{hitung} = 11,83$ . Jika dikonsultasikan dengan nilai  $t_{kritik}$  pada taraf uji 0,01 ( $t_{0,99}$ ) didapat nilai  $t_{0,99} = 2,39$ . Jelas bahwa nilai  $t_{hitung}$  berada lebih besar dari nilai  $t_{kritik}$ . Ini mempunyai makna bahwa derajat korelasi dan daya determinasi/pengaruh kebijakan kompensasi terhadap tingkat kinerja aparat Polres Kota Bitung adalah sangat nyata atau sangat signifikan; dengan kata lain

kebijakan kompensasi sangat nyata atau sangat menentukan sangat signifikan terhadap tingkat kinerja aparat kepolisian di Polres Kota Bitung.

#### **D. Pembahasan Hasil Penelitian**

Sebagaimana telah disebutkan dalam uraianbab pendahuluan di muka bahwa upaya perbaikan kompensasi Anggota POLRI terus dilakukan melalui penetapan berbagai kebijakan. Pada Tahun 2010 pemerintah mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 42 Tahun 2010 tentang Hak-hak Anggota Kepolisian yaitu Gaji Pokok, Tunjangan Keluarga (isteri/suami dan anak), Tunjangan Jabatan, Tunjangan Lauk Pauk, Tunjangan Beras, dan tunjangan lainnya seperti Tunjangan Kinerja/Remunerasi, Tunjangan Umum, dan Tunjangan Fungsional untuk semua jabatan fungsional yang ada di lingkungan POLRI. Sebagai implementasi dari PP 42 Tahun 2010 tersebut sudah banyak ditetapkan berbagai peraturan yang berkenaan dengan kompensasi Anggota POLRI. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kebijakan kompensasi tersebut terhadap kinerja aparat kepolisian di Polres Kota Bitung.

Berdasarkan kajian kerangka teoritis maka dirumuskan hipotesis yang hendak diuji dalam penelitian ini yaitu “Kebijakan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparat Kepolisian di Polres Kota Bitung”. Hasil analisis data dengan analisis statistik regresi sederhana dan korelasi sederhana/product moment menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan kebijakan kompensasi terhadap kinerja aparat Polres Kota Bitung. Hal itu berarti hipotesis penelitian tersebut dapat diterima/teruji dengan sangat meyakinkan. Untuk menjelaskan pengertian dan makna dari hasil pengujian hipotesis tersebut maka perlu dilakukan pembahasan hasil penelitian seperti diuraikan berikut ini.

Berdasarkan analisis regresi linier didapat persamaan regresi linier tentang hubungan fungsional/pengaruh kebijakan

kompensasi terhadap kinerja aparat Polres Kota Bitung yaitu  $\hat{Y} = 8,93 + 0,791 X$ . Pada persamaan regresi tersebut jelas bahwa koefisien arah regresi (b) yang menunjukkan arah pengaruh variabel kebijakan kompensasi terhadap kinerja aparat adalah bertanda positif yaitusebesar  $b = 0,791$ . Oleh karena nilai koefisien arah regresi (b) bertanda positif maka hal itu menunjukkan bahwa hubungan pengaruh variabel kebijakan kompensasiterhadap kinerja aparat Polres Kota Bitung adalah positif; dengan kata lain bahwa kebijakan kompensasi yang berlaku bagi Anggota Polri berpengaruh positif terhadap kinerja aparat Polres Kota Bitung. Berdasarkan analisis regresi tersebut bahwa pengaruh kebijakan kompensasi terhadap kinerja aparat Polres Kota Bitung adalah sebesar 0,791 skala perunit atau 1 : 0,791. Ini mempunyai pengertian bahwa perubahan/peningkatan pada kebijakan kompensasi sebesar 1 skala akan menyebabkan perubahan/peningkatan kinerja aparat kepolisian sebesar 0,791 skala; dengan kata lain peningkatan kompensasi sebesar 1 skala akan diikuti oleh peningkatan kinerja aparat Polri sebesar 0,791 skala.

Pola hubungan fungsional atau pengaruh kebijakan kompensasi terhadap kinerja aparat Polres Kota Bitung yang ditunjukkan pada persamaan regresi linier/sederhana tersebut setelah dilakukan uji keberartian regresi atau uji independen dengan uji-F (ANOVA) ternyata sangat nyata atau signifikan. Berdasarkan hasil perhitungan statistik-F (lihat ampiran analisa data) didapat nilai  $F_{hitung} = 139,99$  yang ternyata berada jauh lebih besar dari nilai F-kritik pada taraf signifikan 0,01 taraf keyakinan 99%. Sesuai aturan dalam Uji-F bahwa makin tinggi nilai F-hitung dibanding nilai F-kritik maka hal ini berarti makin tinggi taraf signifikan pengaruh variabel bebas/independen terhadap variabel terikat/dependen. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa hubungan pengaruh variabel kebijakan kompensasi terhadap kinerja aparat Polres Kota Bitung adalah positif dan sangat signifikan.



Hasil analisis regresi sederhana tersebut didukung oleh hasil analisis korelasi sederhana (*product moment* atau *pearson correlation*) yang menunjukkan adanya korelasi dan daya determinasi/pengaruh dari kebijakan kompensasi terhadap kinerja aparat Polres Kota Bitung. Berdasarkan hasil perhitungan statistik (lihat lampiran analisis data) didapat nilai koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0,86 dan nilai koefisien determinasi ( $r^2$ ) sebesar 0,74 atau 74%. Nilai koefisien korelasi ( $r$ ) menunjukkan derajat korelasi antara kebijakan kompensasi dengan kinerja aparat; sedangkan nilai koefisien determinasi ( $r^2$ ) menunjukkan daya penentu/pengaruh variabel kebijakan kompensasi terhadap kinerja aparat. Nilai korelasi  $r = 0,86$  ternyata mendekati nilai maksimum koefisien korelasi (1,00), ini mempunyai makna bahwa derajat korelasi variabel kebijakan kompensasi terhadap kinerja aparat Polres Kota Bitung adalah berada pada kategori tinggi/kuat/erat. Selanjutnya, nilai koefisien determinasi sebesar 0,74 mempunyai makna bahwa perkembangan/peningkatan kinerja aparat Polres Kota Bitung adalah sebesar 0,74 atau 74% ditentukan/dipengaruhi oleh variabel kebijakan kompensasi, sedangkan sisanya sebesar 26% ditentukan/dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai koefisien korelasi dan koefisien determinasi tersebut setelah dilakukan uji signifikan dengan rumus uji-t (lihat lampiran analisis data) ternyata sangat signifikan karena nilai  $t\text{-hitung} = 11,832$  adalah lebih besar dari nilai  $t\text{-kritik}$  pada taraf signifikan 0,01.

Hasil analisis regresi sederhana dan analisis korelasi *product moment* beserta pengujian signifikansinya tersebut secara keseluruhan menunjukkan bahwa kebijakan kompensasi yang berlaku bagi Anggota Polri seperti sekarang ini mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja aparat Polres Kota Bitung. Dengan demikian hipotesis yang diajukan/diuji dalam penelitian ini dapat dinyatakan teruji atau diterima secara

meyakinkan pada taraf signifikan 0,01 atau taraf kepercayaan/keyakinan 99%.

Terujinya hipotesis tersebut sekaligus membuktikan pendapat teoritis yang mengatakan bahwa kebijakan kompensasi merupakan salah satu variabel penting yang mempengaruhi kinerja anggota organisasi. Bahwa makin baik kebijakan kompensasi yang berlaku pada organisasi itu maka akan semakin baik/meningkat pula kinerja para anggotanya.

Adanya pengaruh dari kebijakan kompensasi terhadap kinerja anggota organisasi oleh karena kompensasi mempengaruhi motivasi di dalam organisasi. Dalam teori manajemen sumberdaya manusia dikatakan bahwa kinerja seseorang dalam organisasi selain ditentukan oleh faktor kemampuan dan kecakapan/keterampilan bekerja, juga oleh faktor motivasinya untuk bekerja (Gibson, dkk, 1998; Stoner & Wankel, 1996; Dessler, 2009). Dengan kata lain menurut Klinger dan Nanbaldin (dalam Gomes, 1999) bahwa kinerja (*performance*) merupakan fungsi perkalian dari usaha pegawai (*effort*), yang didukung dengan motivasi yang tinggi, dengan kemampuan pegawai (*ability*), yang diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan. Kinerja yang baik, akan menjadi *feed back* bagi usaha atau memotivasi pegawai pada tahap berikutnya.

Dalam teori motivasi dari Menurut Teori Pengharapan dari Victor Vroom yang disebutnya “Teori Pengharapan” dikatakan bahwa kekuatan motivasi kerja pada diri seseorang pegawai adalah merupakan hasil perkalian dari valensi (kemauan dan keinginan bekerja) dengan pengharapan. Valensi (*valence*) atau “kemauan dan kenginan” adalah nilai yang diharapkan berupa “hasil” yang dinikmati karena melakukan perilaku tertentu yang ditentukan, atau preferensi hasil sebagaimana yang dilihat oleh seseorang. “Hasil” yang dapat dinikmati ini terdiri dari : (1) hasil-hasil langsung atau primer dari pelaksanaan tugas, seperti uang dan promosi, dan (2) hasil-hasil sekunder yang timbul dari hasil primer, misalnya mobil yang dapat dibeli

dengan uang, kedudukan yang lebih tinggi berkat promosi. Suatu “hasil” mempunyai valensi positif apabila dipilih dan lebih disenangi, dan mempunyai valensi rendah apabila tidak dipilih (Flippo, 1998; Gibson, dkk, 1998). Sementara itu, “pengharapan” (*expectancy*) adalah berkenaan dengan pendapat mengenai kemungkinan atau probabilitas subyektif bahwa perilaku tertentu akan diikuti oleh hasil tertentu; yakni, sesuatu kesempatan yang diberikan terjadi karena perilaku; dengan kata lain, “pengharapan” adalah berkenaan dengan pendapat bahwa perilaku yang ditentukan itu akan benar-benar merealisasikan “hasil” tersebut atau diperolehnya imbalan/ganjaran yang ditawarkan (Flippo, 1999; Gibson dkk, 1998).

Seseorang memasuki atau menjadi anggota suatu organisasi (menjadi pegawai/karyawan/aparat) tentu membawa atau mempunyai “keinginan/kemauan (valensi)” dan “pengharapan” tertentu yang hendak dipenuhinya, yang kemudian mendorong orang tersebut berperilaku dengan cara-cara tertentu dalam organisasi. Salah satu dari keinginan dan pengharapan tersebut adalah untuk memperoleh “kompensasi” baik berupa gaji/upah, tunjangan ataupun insentif, yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Oleh karena itu, kompensasi dalam organisasi dirancang dengan tujuan antara lain adalah untuk memotivasi atau mendorong pegawai mencapai kinerja yang tinggi (Flippo, 1999; Gibson dkk, 1998; Dessler, 2009, Handoko, 2001).

Sistem kompensasi terkait dengan bagaimana organisasi memberikan pengakuan dan imbalan kepada pegawai dalam kerangka menjaga keselarasan antara kebutuhan individu dengan tujuan organisasi. Pemberian kompensasi dapat mendorong perilaku pegawai atau memberikan pengukuhan atas perilaku pegawai yang telah ia lakukan.

Hubungan ataupun pengaruh kompensasi dengan kinerja dijelaskan oleh Handoko (2001), yaitu : bahwa nilai atau besarnya kompensasi itu mencerminkan ukuran nilai kerja seseorang pegawai diantara

para pegawai itu sendiri. Tingkat kompensasi absolut menentukan skala kehidupannya, sedangkan kompensasi relatif menunjukkan status, martabat, dan harga diri pegawai. Oleh sebab itu, bila kompensasi tidak memadai, maka motivasi untuk mencapai kinerja yang tinggi akan menurun; dan bila kompensasi diberikan secara memadai dan benar, maka para pegawai akan termotivasi untuk bekerja mencapai kinerja yang tinggi.

Martoyo (1991) mengatakan, bahwa sistem kompensasi yang makin baik dan memuaskan pegawai akan memotivasi mereka untuk bekerja dengan makin produktif. Siagian (2008) juga mengatakan bahwa sistem kompensasi (imbalan) yang mampu menjamin kepuasan kerja para pegawai, maka organisasi akan memperoleh pegawai yang dengan berbagai sikap dan perilaku positif bekerja dengan giat dan produktif.

Pendapat para ahli tersebut menunjukkan bahwa kompensasi berhubungan atau berpengaruh terhadap kinerja; atau dengan kata lain, kinerja seseorang dalam organisasi turut ditentukan atau dipengaruhi oleh kompensasi yang diberikan oleh organisasi atas pekerjaan dan prestasi kerjanya. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa kebijakan kompensasi yang diterapkan atau berlaku dalam suatu organisasi, institusi atau instansi dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai/aparat dari institusi atau instansi tersebut.

Pendapat teoritis yang dikemukakan para ahli tersebut nampaknya dapat diuji atau dapat dibuktikan kebenarannya dalam penelitian ini, yang menunjukkan bahwa kebijakan kompensasi yang berlaku dilingkungan Polri selama ini mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparat kepolisian di Polres Kota Bitung. Hasil penelitian tersebut dapat digeneralisasi bahwa kinerja aparat Kepolisian Republik Indonesia turut dipengaruhi secara signifikan oleh kebijakan kompensasi yang berlaku di lingkungan Polri selama ini. Dan oleh karena adanya pengaruh positif dan signifikan dari kebijakan kompensasi terhadap

kinerja aparat kepolisian, maka dapat dinyatakan bahwa kinerja aparat kepolisian akan dapat ditingkatkan lagi di masa depan apabila kebijakan kompensasi terus diperbaiki atau ditingkatkan dari kondisi yang ada sekarang ini.

Untuk memprediksi peningkatan kinerja aparat kepolisian di masa depan sebagai dampak dari perbaikan kebijakan kompensasi, maka dapat dilakukan uji ketepatan prediksi dilakukan perhitungan dengan metode interpolasi yaitu memasukkan nilai/harga tertentu dari variabel kebijakan kompensasi ke dalam persamaan regresi hasil analisis data (Sudjana, 1990). Contoh, apabila kebijakan kompensasi yang ada di Kepolisian RI sekarang dapat ditingkatkan sebesar nilai score maksimum variabel kompensasi hasil pengamatan di Polres Kota Bitung, yakni = 58 (lihat lampiran analisis data) , maka dapat dihitung prediksi peningkatan kinerja aparat Polres Kota Bitung di masa depan yaitu sebagai berikut :

$$\begin{aligned}\hat{Y} &= 8,93 + 0,791 \\ (58) & \\ &= 8,93 + \\ 45,88 & \\ &= 54,81\end{aligned}$$

Hasil perhitungan ketepatan prediksi di atas menunjukkan bahwa apabila kebijakan kompensasi di lingkungan Polri dapat ditingkatkan sebesar nilai score maksimum hasil pengamatan variabel tersebut (yakni 58) dari kondisi yang ada sekarang, maka diharapkan akan terjadi peningkatan tingkat kinerja aparat Polres Kota Bitung di masa depan sebesar 54,81 skala atau sebesar 91,35% dari nilai score ideal (60). Hasil perhitungan prediksi ini dapat mengindikasikan bahwa kebijakan kompensasi yang berlaku di lingkungan Polri berpengaruh nyata atau signifikan terhadap tingkat kinerja aparat kepolisian. Ini berarti bahwa makin baik kebijakan kompensasi di Kepolisian RI maka akan semakin baik atau meningkat pula kinerja aparat atau anggota Polri.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### A. Kesimpulan

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kebijakan kompensasi terhadap kinerja aparat kepolisian di Polres Kota Bitung. Berdasarkan hasil penelitian, maka dapatlah ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Dilihat dari indikator yang dipakai dalam penelitian ini menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap kebijakan kompensasi bervariasi pada kategori tinggi/baik dan sedang/cukup baik, namun yang lebih banyak pada kategori tinggi/baik. Ini dapat dimaknai bahwa besaran kompensasi, kelayakan besar kompensasi, dan keadilan rasio kompensasi antara jabatan/pangkat yang ada, yang berlaku/diterapkan di lingkungan Kepolisian RI umumnya sudah dapat memberikan kepuasan atau dianggap memadai atau cukup memadai oleh aparat kepolisian di Polres Kota Bitung.
2. Kinerja aparat kepolisian di Polres Kota Bitung dilihat dari indikator yang dipakai dalam penelitian ini juga bervariasi pada kategori tinggi/baik dan sedang/cukup baik, namun yang lebih banyak adalah pada kategori tinggi/baik. Ini mempunyai makna bahwa kuantitas kerja, kualitas kerja, penggunaan waktu dalam kerja, ketangguhan dan sikap adalah bervariasi dari kategori tinggi/baik sampai sedang/cukup baik.
3. Berdasarkan analisis regresi linier dan korelasi product moment (*pearson correlation*) menunjukkan bahwa kebijakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparat kepolisian di Polres Kota Bitung. Ini mempunyai makna bahwa semakin baik kebijakan kompensasi di lingkungan Polri semakin tinggi pula kinerja para aparat anggotanya.

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian ini maka dapatlah dikemukakan beberapa saran sebagai berikut :

1. Kebijakan kompensasi di lingkungan Polri yang berlaku sekarang ini ternyata efektif dalam mendorong peningkatan kinerja para aparat Polri, sehingga itu perlu dilanjutkan namun perlu ada perbaikan pada beberapa jenis tunjangan antara lain adalah tunjangan kinerja/remunirasi yang dinilai oleh sebagian aparat/anggota masih terlalu jauh rasio besar tunjangan antara pangkat perwira tinggi, perwira menengah, perwira pertama, dan bintara.
2. Perbaikan dalam kompensasi di lingkungan Polri harus diimbangi atau disertai dengan peningkatan kinerja para anggota/aparat. Oleh karena itu setiap anggota/aparat kepolisian harus berusaha untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja.
3. Setiap Anggota/Aparat lebih meningkatkan lagi kinerja, sehingga kompensasi tersebut juga dapat terus berjalan sesuai dengan kinerja para anggota/aparat.

## DAFTAR PUSTAKA

Abdulwahab Solichin, 1996, *Pengantar Analisis Kebijaksanaan Negara*, Jakarta, Rineka Cipta.

Handoko T. Hani, 2001, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, FE-UGM, Yogyakarta.

Islamy, I.M. 1996, *Kebijakan Publik*, Modul UT, Universitas Terbuka, Jakarta.

Moekijat, 1991, *Manajemen Personalia*, Alumni, Bandung.

Nawawi, H, 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.

Sedarmayanti, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Refika Aditama, Bandung.

Sudjana, 1990, *Metoda Statistika*, Tarsito, Bandung.

Wibowo, 2007, *Manajemen Kinerja*, RajaGrafindo Persada, Jakarta.

### Sumber Lain :

Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas UU Nomor 8 Tahun 1974.

Peraturan Presiden Nomor 73 Tahun 2010 tentang Tunjangan Kinerja di Lingkungan Kepolisian Republik Indonesia.